



Imprimir

"Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial do Estado."

ANEXOSDec14942.Anexos.pdf [[Download](#)]**DECRETO Nº 14.942 DE 29 DE JANEIRO DE 2014***NOTA: Anexos disponíveis no download.*

Regulamenta a progressão e a promoção das carreiras que indica, altera os Decretos nos [13.341](#) , de 07 de outubro de 2011, [14.487](#) , de 23 de maio de 2013, [14.488](#) , de 23 de maio de 2013, [14.512](#) , de 29 de maio de 2013, [14.513](#) , de 29 de maio de 2013 e [14.514](#) , de 29 de maio de 2013.

O VICE-GOVERNADOR, NO EXERCÍCIO DO CARGO DE GOVERNADOR DO ESTADO DA BAHIA, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 105, inciso V, da Constituição Estadual, e tendo em vista o disposto nos arts. 2º, 3º, 4º, 6º, 7º e 8º da Lei nº 11.374, de 05 de fevereiro de 2009,

D E C R E T A**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º - O desenvolvimento do servidor nas carreiras de Analista de Infra-Estrutura de Transportes, Analista de Registro do Comércio, Analista de Radiodifusão, Médico Veterinário, Médico, Assistente Social, Enfermeiro, Nutricionista, Odontólogo, Psicólogo e Terapeuta Ocupacional, integrantes do Grupo Ocupacional Técnico Específico, e na carreira de Jornalista, integrante do Grupo Ocupacional Comunicação Social, ocorrerá por progressão e promoção, mediante critérios estabelecidos nos arts. 3º e 4º da Lei nº [11.374](#) , de 05 de fevereiro de 2009, e neste Decreto.

Art. 2º - Os servidores das carreiras previstas no art. 1º deste Decreto investidos em cargo em comissão, função comissionada ou função gratificada, somente poderão participar dos processos de progressão e promoção quando tais cargos ou funções guardem correspondência com as atribuições do cargo efetivo, independentemente da opção apresentada para remuneração do comissionamento.

**CAPÍTULO II
DA PROGRESSÃO**

Art. 3º - Progressão é a passagem do servidor para o nível imediatamente seguinte ao ocupado, dentro de uma mesma classe da mesma carreira.

Parágrafo único - A progressão do servidor das carreiras previstas no art. 1º deste Decreto dar-se-á pela habilitação à percepção de níveis crescentes da Gratificação por Competência - GPC.

Art. 4º - A progressão dos servidores das carreiras previstas no art. 1º deste Decreto dar-se-á de acordo com a pontuação obtida em razão dos seguintes fatores:

- I - exercício de funções de confiança, cargos em comissão ou coordenação de equipe ou unidade;
- II - tempo de efetivo exercício no cargo permanente;

III - produção técnica ou acadêmica na área específica de exercício do servidor.

§ 1º - É requisito para a progressão o cumprimento de interstício mínimo de 12 (doze) meses de efetivo exercício em cada nível.

§ 2º - A verificação quanto ao atendimento do interstício mínimo de 12 (doze) meses de efetivo exercício em cada nível será realizada, na data de vigência da progressão, pela Unidade de Recursos Humanos do órgão ou entidade de lotação do servidor.

Art. 5º - O exercício de funções de confiança, cargos em comissão ou coordenação de equipe ou unidade, terá a seguinte pontuação:

- I -15 (quinze) pontos pelo símbolo DAS-3 ou equivalente;
- II -20 (vinte) pontos pelo símbolo DAS-2D ou equivalente;
- III -25 (vinte e cinco) pontos pelo símbolo DAS-2C ou equivalente;
- IV -30 (trinta) pontos pelo símbolo DAS-2B ou equivalente;
- V -35 (trinta e cinco) pontos pelo símbolo DAS-2A ou equivalente;
- VI -40 (quarenta) pontos pelo símbolo DAS-1 ou equivalente.

§ 1º - A atribuição de pontos prevista no caput deste artigo está condicionada à comprovação de pelo menos 01 (um) ano de exercício de cargo em comissão, função de confiança ou coordenação de equipe ou unidade, considerados os 05 (cinco) anos anteriores ao início de cada processo de progressão.

§ 2º - Para efeito de novo processo de progressão, poderá ser computado o exercício de cargo em comissão, função de confiança ou coordenação de equipe ou unidade já pontuado, se o servidor nele permanecer investido por pelo menos 01 (um) ano.

§ 3º - Quando o servidor tiver exercido, no período referido no §1º deste artigo, mais de um cargo em comissão, função de confiança ou coordenação de equipe ou unidade, atribuir-se-á a pontuação correspondente ao maior símbolo.

Art. 6º - O tempo de efetivo exercício no cargo permanente terá a seguinte pontuação:

- I -05 (cinco) pontos: tempo de efetivo exercício de até 05 (cinco) anos;
- II -10 (dez) pontos: tempo de efetivo exercício de 05 (cinco) anos e 01 (um) dia até 10 (dez) anos;
- III -20 (vinte) pontos: tempo de efetivo exercício de 10 (dez) anos e 01 (um) dia até 20 (vinte) anos;
- IV -30 (trinta) pontos: tempo de efetivo exercício de 20 (vinte) anos e 01 (um) dia até 30 (trinta) anos;
- V -40 (quarenta) pontos: tempo de efetivo exercício superior a 30 (trinta) anos.

Art. 7º - A Unidade de Recursos Humanos do órgão ou entidade de lotação do servidor atribuirá, no mês de abril do ano em que ocorrer a progressão, a pontuação prevista nos arts. 5º e 6º deste Decreto.

Parágrafo único - A pontuação de que trata o caput deste artigo deverá ser encaminhada à Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional do órgão ou entidade de lotação pela respectiva Unidade de Recursos Humanos.

Art. 8º - Ao critério previsto no inciso III do art. 4º deste Decreto serão atribuídos pontos, observando-se a seguinte escala:

- I -05 (cinco) pontos por publicação técnica, científica ou institucional, elaborado pelo servidor, até o limite máximo de 10 (dez) pontos;
- II -10 (dez) pontos por trabalhos finais de cursos de graduação, especialização, mestrado ou doutorado, elaborados pelo servidor, desde que aprovados pela respectiva instituição de ensino, até o limite de 20 (vinte) pontos;
- III -20 (vinte) pontos por artigos, de autoria ou coautoria do servidor que tenham sido publicados em revistas, jornais e sites especializados, até o limite de 40 (quarenta) pontos;
- IV - 25 (vinte e cinco) pontos por livros publicados, de autoria ou coautoria do servidor até o limite de 50 (cinquenta) pontos.

§ 1º - Considerar-se-á como documentação comprobatória o que se segue:

- I - para atender aos incisos I, III e IV do caput deste artigo, original ou cópia autenticada pela Unidade de Recursos Humanos da publicação técnica, científica ou institucional, artigos e livros em que conste o nome do servidor e a data da publicação do material;
- II - para atender ao inciso II do caput deste artigo, cópia do trabalho final e declaração de aprovação do mesmo fornecido pela respectiva instituição de ensino.

§ 2º - A comprovação da publicação de artigo em sítio eletrônico especializado far-se-á em conformidade com as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT e mediante a apresentação de declaração de comissão editorial do respectivo sítio eletrônico.

§ 3º - Somente será considerada a produção técnica ou acadêmica do servidor relacionada à área específica de exercício do servidor e que não tenha sido computada em processo anterior de enquadramento, progressão ou promoção.

Art. 9º - A pontuação máxima possível resultante da soma dos itens previstos nos arts. 5º, 6º e 8º deste Decreto é de 200 (duzentos) pontos.

Parágrafo único - O servidor que não atingir a pontuação mínima igual a 30 (trinta) pontos não será progredido.

Art. 10 - O servidor deverá encaminhar à Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional do seu órgão ou entidade de lotação, no mês de março de cada ano, solicitação de abertura de processo de progressão, que será instruído com a documentação prevista nos incisos I a IV do caput do art. 8º deste Decreto e justificativa fundamentada de que os trabalhos foram na área específica de seu exercício funcional.

Art. 11 - A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional do órgão ou entidade de lotação do servidor apreciará, no mês de abril, se a produção técnica ou acadêmica foi na área específica de exercício do servidor.

Parágrafo único - Constatada que a produção técnica ou acadêmica foi na área específica de exercício do servidor, a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional do seu

órgão ou entidade de lotação atribuirá a pontuação correspondente, na forma indicada nos incisos I a IV do caput do art. 8º deste Decreto.

Art. 12 - No mês de maio, a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional encaminhará ao Dirigente do órgão ou entidade relatório devidamente fundamentado, contendo a pontuação obtida pelos servidores das carreiras, em razão dos fatores mencionados nos incisos I, II e III do art. 4º deste Decreto.

Parágrafo único - Do relatório, constará ainda lista com o nome e o número de matrícula dos servidores que atingiram a pontuação mínima prevista no parágrafo único do art. 9º deste Decreto, por ordem de classificação, nas respectivas carreiras, bem como dos servidores que não poderão ser progredidos, com as respectivas fundamentações.

Art. 13 - Havendo restrições orçamentárias e financeiras, a progressão dos servidores das carreiras previstas no art. 1º deste Decreto poderá estar sujeita a processo seletivo.

§ 1º - O processo seletivo será definido pela ordem de classificação resultante da pontuação dos fatores referidos no art. 4º deste Decreto.

§ 2º - Ocorrendo igualdade de pontuação entre os servidores que atingiram a pontuação mínima prevista no parágrafo único do art. 9º deste Decreto, o desempate far-se-á, sucessivamente, através dos critérios a seguir:

- I - maior pontuação obtida no critério previsto no inciso III do art. 4º deste Decreto;
- II - maior pontuação obtida no critério previsto no inciso II do art. 4º deste Decreto;
- III - maior tempo de efetivo exercício no nível atual;
- IV - maior tempo de efetivo exercício na classe atual da carreira;
- V - maior tempo de efetivo exercício no serviço público estadual;
- VI - maior idade.

Art. 14 - A progressão dos servidores das carreiras previstas no art. 1º deste Decreto será declarada por ato do Dirigente Máximo do órgão ou entidade de lotação, a ser publicado no Diário Oficial do Estado.

Parágrafo único - Será publicada também lista contendo o número de matrícula dos servidores que não foram progredidos, com as respectivas justificativas.

Art. 15 - O ato de progressão previsto no art. 14 deste Decreto produzirá seus efeitos financeiros a partir de 1º de julho de cada ano.

CAPÍTULO III DA PROMOÇÃO

SEÇÃO I CONDIÇÕES GERAIS

Art. 16 - Considera-se promoção a passagem do servidor da classe ocupada para a imediatamente seguinte.

Art. 17 - As Unidades de Recursos Humanos dos órgãos ou entidades que possuam em seus quadros servidores pertencentes às carreiras previstas no art. 1º deste Decreto

elaborarão, no mês de junho do ano de vigência da promoção, listas contendo o número de cargos vagos por classe em cada uma das respectivas carreiras.

Art. 18 - O Conselho de Política de Recursos Humanos - COPE definirá, no mês de julho, o quantitativo de cargos em cada classe das carreiras previstas no art. 1º deste Decreto a ser provido mediante promoção no mesmo ano, de acordo com a disponibilidade orçamentária e financeira.

Parágrafo único - O Dirigente Máximo do órgão ou entidade de lotação dos servidores pertencente às carreiras previstas no art. 1º deste Decreto publicará no Diário Oficial do Estado, no mês de agosto do ano de vigência da promoção, o quantitativo a que se refere o caput deste artigo, em relação aos servidores ali lotados.

Art. 19 - A promoção para os servidores pertencentes às carreiras previstas no art. 1º deste Decreto far-se-á de acordo com os seguintes fatores:

- I - Avaliação de Desempenho Funcional - ADF;
- II - frequência e aproveitamento em atividades de capacitação;
- III - realização de atividades prioritárias, condições especiais de trabalho e características específicas da carreira.

§ 1º - A promoção observará ordem classificatória resultante do somatório da pontuação dos fatores previstos nos incisos I a III do caput deste artigo, respeitado o quantitativo de cargos vagos em cada classe das carreiras previstas no art. 1º deste Decreto, bem como a disponibilidade orçamentária e financeira.

§ 2º - Para a promoção nas carreiras previstas no art. 1º deste Decreto, é necessário que o servidor esteja posicionado no último nível de gratificação da classe ocupada.

§ 3º - É requisito básico para promoção o cumprimento do interstício mínimo de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício nas classes I e II e de 54 (cinquenta e quatro) meses nas classes III e IV, a ser verificado pela Unidade de Recursos Humanos do órgão ou entidade de lotação do servidor na data de sua vigência.

Art. 20 - Constituem requisitos para a promoção do servidor pertencente às carreiras previstas no art. 1º deste Decreto:

- I - atingir 70% (setenta por cento) da pontuação máxima da ADF, sendo considerada aquela de maior pontuação anual dentre as realizadas no período em que o servidor permanecer na mesma classe;
- II - ser aprovado em pelo menos 50% (cinquenta por cento) dos Programas de Formação e Aperfeiçoamento Continuado realizados durante o período em que permanecer na mesma classe.

Art. 21 - Ocorrendo igualdade na classificação, para efeito de promoção, far-se-á o desempate, sucessivamente, através dos seguintes critérios:

- I - maior média das notas obtidas na Perspectiva Resultado, da ADF considerada para fins do processo de promoção;
- II - maior média das notas obtidas na Perspectiva Responsabilidade, da ADF considerada para fins do processo de promoção;
- III - maior média das notas obtidas na competência Foco em Resultado, integrante da Perspectiva Comportamental, da ADF considerada para fins do processo de promoção;

- IV - maior média das notas obtidas na competência Comprometimento, integrante da Perspectiva Comportamental, da ADF considerada para fins do processo de promoção;
- V - maior tempo de efetivo exercício na classe ocupada;
- VI - maior tempo de efetivo exercício na carreira;
- VII - maior tempo de efetivo exercício no Poder Executivo Estadual;
- VIII - maior tempo de efetivo exercício no Serviço Público;
- IX - maior idade.

Art. 22 - É vedada a promoção de servidor que estiver em estágio probatório.

Parágrafo único - A vedação prevista no caput deste artigo será verificada pela Unidade de Recursos Humanos do órgão ou entidade de lotação do servidor na data de vigência da promoção.

Art. 23 - Caberá ao Secretário da Administração, em conjunto com o Dirigente Máximo do órgão ou entidade de lotação do servidor, validar e publicar:

- I - lista nominal dos servidores das carreiras previstas no art. 1º deste Decreto que cumpriram os requisitos para desenvolvimento na carreira;
- II - lista nominal de servidores das carreiras previstas no art. 1º deste Decreto promovidos por classe e carreira;
- III - lista contendo o número de matrícula dos servidores das carreiras previstas no art. 1º deste Decreto que não foram considerados aptos à promoção, com as respectivas justificativas.

Art. 24 - Os atos de promoção previstos no art. 23 deste Decreto produzirão seus efeitos financeiros a partir de 1º de setembro do ano subsequente ao do início do período avaliatório.

SEÇÃO II ATIVIDADES DE CAPACITAÇÃO

Art. 25 - As atividades de capacitação, materializadas através de ações de desenvolvimento, integrarão o Programa de Formação e Aperfeiçoamento Continuado das carreiras previstas no art. 1º deste Decreto, a ser instituído pelos órgãos ou entidades de lotação dos servidores.

§ 1º - Para ser considerado aprovado em cada Programa de Formação e Aperfeiçoamento Continuado, o servidor deverá cumprir os requisitos exigidos em todas as ações de desenvolvimento que o compõem.

§ 2º - A área responsável pela execução do Programa de Formação e Aperfeiçoamento Continuado encaminhará, no mês de julho do ano em que ocorrerá a promoção, lista dos aprovados no referido Programa à Unidade de Recursos Humanos do órgão ou entidade de lotação do servidor.

§ 3º - Para cada aprovação em Programa de Formação e Aperfeiçoamento Continuado realizado durante o período de permanência no mesmo Grau, serão atribuídos 05 (cinco) pontos, até o limite máximo de 15 (quinze) pontos.

Art. 26 - Regulamento próprio disciplinará o Programa de Formação e Aperfeiçoamento Continuado, definindo as ações de desenvolvimento e os requisitos de aprovação.

SEÇÃO III **ATIVIDADES PRIORITÁRIAS, CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO E CARACTERÍSTICAS DA CARREIRA**

Art. 27 - Para efeito do disposto no inciso III do art. 19 deste Decreto, são consideradas atividades prioritárias a participação do servidor das carreiras previstas no art. 1º deste Decreto em grupo de estudos, grupo de trabalho, comissão de sindicância, comissão de processo administrativo disciplinar, comissão de licitação e outras comissões regularmente constituídas.

§ 1º - Serão atribuídos 05 (cinco) pontos por participação em cada uma das atividades referidas no caput deste artigo, até o limite de 30 (trinta) pontos.

§ 2º - Somente serão consideradas as atividades prioritárias que não tenham sido computadas em processo anterior de promoção.

§ 3º - A participação nas atividades referidas no caput deste artigo será comprovada mediante ato de designação ou atestado da autoridade competente e, ser for o caso, juntamente com o relatório das conclusões.

§ 4º - No mês de julho do ano em que ocorrerá a promoção, o servidor encaminhará à Unidade de Recursos Humanos do seu órgão ou entidade de lotação a documentação de que trata o §3º deste artigo, para fins do cômputo da pontuação correspondente.

Art. 28 - Decreto regulamentará as condições especiais de trabalho e as características específicas das carreiras previstas no art. 1º deste Decreto, para fins de promoção.

SEÇÃO IV **AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL - ADF**

Art. 29 - A ADF será constituída das seguintes perspectivas:

- I - Comportamental, que avaliará o comportamento do servidor no desempenho de suas atribuições, considerando as seguintes competências:
 - a) Foco em resultado;
 - b) Visão sistêmica;
 - c) Trabalho em equipe;
 - d) Comprometimento;
- II - Responsabilidade, que avaliará a qualidade no desempenho das atividades exercidas pelo servidor, relacionadas com as atribuições do cargo ou função ocupada;
- III - Técnica, que avaliará a apropriação do conhecimento e das habilidades necessárias à execução das atribuições do cargo ocupado ou da função exercida;
- IV - Resultado, que avaliará:
 - a) o atingimento das metas de que trata o art. 31 deste Decreto;

- b) o alinhamento das metas às atribuições da carreira;
- c) a complexidade e o impacto das atividades desempenhadas no atingimento das metas pactuadas.

Art. 30 - A pontuação máxima da ADF será de 100 (cem) pontos, distribuída entre as perspectivas, da seguinte forma:

- I - Perspectiva Comportamental - máximo de 20 (vinte) pontos, sendo 05 (cinco) pontos para cada uma das 04 (quatro) competências;
- II - Perspectiva Responsabilidade - máximo de 30 (trinta) pontos;
- III - Perspectiva Técnica - máximo de 20 (vinte) pontos;
- IV - Perspectiva Resultado - máximo de 30 (trinta) pontos.

§ 1º - A Perspectiva Comportamental será avaliada pelos agentes descritos nos incisos I e II do art. 5º do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011, mediante a atribuição de notas aos indicadores respectivos, observados os Anexos I e II deste Decreto.

§ 2º - As notas finais atribuídas às perspectivas previstas nos incisos I a IV do caput deste artigo serão aferidas de acordo com as fórmulas matemáticas definidas no Anexo III deste Decreto.

§ 3º - Às notas finais atribuídas à Perspectiva Comportamental será aplicado o disposto no §7º do art. 7º do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011.

§ 4º - A Perspectiva Responsabilidade será avaliada pelos agentes descritos nos incisos I e II do art. 5º do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011.

§ 5º - As Perspectivas Técnica e Resultado serão avaliadas pelo agente descrito no inciso I do art. 5º do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011.

§ 6º - Caso a avaliação dos indicadores previstos nos incisos I a IV do caput deste artigo resulte nos conceitos ruim ou regular, da escala constante do Anexo II deste Decreto, o agente avaliador deverá justificar a pontuação atribuída, facultando-se o mesmo quando se tratar dos demais conceitos.

§ 7º - Para atendimento do disposto nos §§ 2º e 9º do art. 7º do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011, será subtraída pontuação da competência comprometimento da Perspectiva Comportamental, no total máximo de 03 (três) pontos, na forma do Anexo IV deste Decreto, caso o servidor, durante o período avaliatório:

- I - tenha sofrido as penalidades de advertência ou suspensão, previstas na Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994;
- II - tenha, em seu registro funcional, ocorrências de:
 - a) faltas injustificadas;
 - b) atrasos e/ou saídas antecipadas não compensadas.

§ 8º - Para fins de mensuração da Perspectiva Resultado, as unidades que possuam em exercício nos seus quadros servidores pertencentes às carreiras previstas no art. 1º deste Decreto encaminharão à Comissão Central de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho Funcional relatório contendo:

- I - descrição das atividades que são executadas pelas unidades, observadas as competências fixadas pelos respectivos regimentos

internos;

II - descrição das atividades executadas pelos servidores.

Art. 31 - O servidor e a chefia imediata pactuarão metas, através de formulário a ser disponibilizado no sítio eletrônico www.portaldoservidor.ba.gov.br, ao início de cada acompanhamento trimestral.

Art. 32 - O período avaliatório, para fins de ADF, terá duração de 12 (doze) meses, tendo início no mês de setembro de cada ano.

§ 1º - Nos 09 (nove) meses iniciais do período avaliatório, ocorrerão 03 (três) acompanhamentos trimestrais de desempenho do servidor, conforme o previsto no inciso XIII do art. 4º do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011, cujas aferições dos acompanhamentos serão realizadas a partir do primeiro dia útil dos seguintes meses:

- I - dezembro, aferição do 1º acompanhamento, correspondente ao trimestre imediatamente anterior;
- II - março, aferição do 2º acompanhamento, correspondente ao trimestre imediatamente anterior;
- III - junho, aferição do 3º acompanhamento, correspondente ao trimestre imediatamente anterior.

§ 2º - A pontuação máxima em cada acompanhamento trimestral é de 100 (cem) pontos.

§ 3º - A pontuação da ADF anual será a média aritmética das pontuações obtidas nos acompanhamentos trimestrais do período avaliatório.

§ 4º - Para fins de participação no processo de ADF, o servidor avaliado deverá atender simultaneamente aos seguintes requisitos:

- I - 120 (cento e vinte) dias de efetivo exercício de suas atividades no cargo ocupado ou na função exercida, dentro dos 09 (nove) meses iniciais do período avaliatório, considerando-se, para este efeito, os afastamentos previstos no art. 113 e nos incisos I, III e XI do art. 118 da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994;
- II - ser avaliado em, pelo menos, 02 (dois) dos acompanhamentos trimestrais do período avaliatório;
- III - estar em efetivo desempenho das atividades inerentes ao seu cargo ou função no mínimo por 60 (sessenta) dias, em cada acompanhamento trimestral.

§ 5º - Nas hipóteses previstas no inciso I do §4º deste artigo, ocorrendo afastamento superior a 30 (trinta) dias do servidor avaliado durante um dos trimestres em que haja acompanhamento, a pontuação final da ADF anual será a média aritmética das pontuações obtidas nos 02 (dois) outros acompanhamentos trimestrais do período avaliatório, observado o disposto nos incisos II e III do mesmo parágrafo.

§ 6º - Caso a duração do afastamento previsto no §5º deste artigo inviabilize a avaliação do servidor em mais de um acompanhamento trimestral dentro do mesmo período avaliatório, o servidor será avaliado no acompanhamento trimestral restante, ficando, no entanto, sem pontuação final na ADF anual.

§7º - Serão disponibilizados, através do sítio eletrônico www.portaldoservidor.ba.gov.br, nos meses de aferição dos acompanhamentos trimestrais previstos no §1º deste artigo, os formulários de avaliação do desempenho funcional do servidor.

§ 8º - No caso de servidor investido em cargo em comissão, função gratificada ou equivalente, a sua chefia imediata deverá preencher os formulários de avaliação de desempenho previstos no §7º deste artigo e encaminhá-los à Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional do órgão ou entidade de lotação do servidor.

§ 9º - A consolidação da pontuação constante dos relatórios de acompanhamento trimestral do servidor avaliado será realizada pela Comissão de Avaliação de Desempenho e pela Comissão Central de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, quando esta exercer a função de Comissão de Avaliação, conforme previsto no inciso VI do art. 21 do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011.

§ 10 - Após cada um dos acompanhamentos trimestrais de que tratam os incisos I a III do §1º deste artigo, o chefe imediato e o servidor avaliado deverão proceder ao alinhamento entre os resultados pretendidos e os efetivamente alcançados nas respectivas avaliações de desempenho funcional, conforme o disposto em ato normativo específico.

Art. 33 - Para efeito de promoção, será considerada a maior pontuação anual de avaliação de desempenho funcional dentre aquelas realizadas no período em que o servidor permanecer na mesma classe.

CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 34 - Até que seja regulamentado o Programa de Formação e Aperfeiçoamento Continuado, bem como as condições especiais de trabalho e as características específicas das carreiras previstas no art. 1º deste Decreto, a promoção basear-se-á na avaliação de desempenho funcional e na realização de atividades prioritárias.

Art. 35 - Até que sejam definidos os critérios para a mensuração das Perspectivas Responsabilidade, Técnica e Resultado, a ADF será composta exclusivamente pela Perspectiva Comportamental, com pontuação máxima de 100 (cem) pontos.

§ 1º - A nota final atribuída à Perspectiva Comportamental será aferida de acordo com a fórmula matemática definida no Anexo V deste Decreto.

§ 2º - À nota final atribuída à Perspectiva Comportamental será aplicado o disposto no §7º do art. 7º do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011.

Art. 36 - As Perspectivas Responsabilidade, Técnica e Resultado deverão ser regulamentadas após a realização de 03 (três) períodos avaliatórios, contados da publicação deste Decreto.

Art. 37 - O primeiro processo de progressão após a publicação deste Decreto observará os seguintes prazos:

- I - o servidor deverá encaminhar, dentro do prazo de 30 (trinta) dias contados da publicação deste Decreto, à Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional do seu órgão ou entidade de lotação, solicitação de abertura de processo de progressão, que poderá ser instruído com a documentação prevista nos incisos I a IV do caput do art. 8º deste Decreto e justificativa fundamentada da existência de correlação da produção técnica ou acadêmica com a área específica de seu exercício funcional;

- II - a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional do órgão ou entidade de lotação do servidor, dentro do prazo de 30 (trinta) dias contados do encerramento do prazo de que trata o inciso I deste artigo, apreciará a existência de correlação da produção técnica ou acadêmica do servidor com área específica de seu exercício funcional, bem como se a mesma não foi computada em processos de enquadramento, progressão ou promoção realizados anteriormente, adotando as demais providências indicadas no art. 11 deste Decreto;
- III - a Unidade de Recursos Humanos do órgão ou entidade de lotação do servidor, dentro do prazo de 30 (trinta) dias contados do encerramento do prazo de que trata o inciso I deste artigo, atribuirá ao servidor a pontuação prevista nos arts. 5º e 6º deste Decreto, e a encaminhará à Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional do mesmo órgão ou entidade;
- IV - caso a progressão se sujeite a processo seletivo, a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional do órgão ou entidade de lotação do servidor, dentro do prazo de 30 (trinta) dias após o encerramento dos prazos de que tratam os incisos II e III deste artigo, adotará as providências indicadas no art. 11 deste Decreto;
- V - a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional do órgão ou entidade de lotação do servidor, dentro do prazo de 10 (dez) dias contados do encerramento do prazo de que trata o inciso III deste artigo, ou do prazo de que trata o inciso IV do caput deste artigo, conforme o caso, encaminhará a lista dos servidores que cumpriram os requisitos para progressão previstos no art. 4º deste Decreto ao seu Dirigente Máximo.

Art. 38 - Para fins do primeiro processo de progressão após a publicação deste Decreto, o interstício mínimo em cada nível deverá ser concluído até o dia 1º de janeiro de 2014.

Art. 39 - Os efeitos financeiros do primeiro processo de progressão após a publicação deste Decreto retroagirão a 1º de janeiro de 2014.

Art. 40 - Será instituído Processo Extraordinário de Avaliação de Desempenho Funcional - PEADF, aplicável aos 02 (dois) primeiros processos de promoção a serem realizados após a publicação deste Decreto, observado o disposto no caput e §§ 1º, 3º, 6º e 7º do art. 30 e no art. 34 deste Decreto.

Art. 41 - O primeiro PEADF iniciar-se-á em 1º de abril de 2014 e terá duração de 05 (cinco) meses, observados os prazos, procedimentos e critérios específicos estabelecidos em ato normativo a ser editado pelo Secretário da Administração.

§ 1º - Os 03 (três) meses iniciais do PEADF serão utilizados para realização do acompanhamento do desempenho do servidor, cuja aferição ocorrerá no mês de julho de 2014.

§ 2º - A consolidação da pontuação obtida no acompanhamento de que trata o §1º deste artigo será realizada nos meses de julho e agosto de 2014 pela Comissão de Avaliação do órgão ou entidade de lotação do servidor e pela Comissão Central de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, quando esta exercer função de Comissão de Avaliação, conforme previsto no inciso VI do art. 21 do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011.

Art. 42 - O primeiro processo de promoção após a publicação deste Decreto obedecerá ordem classificatória resultante da pontuação do primeiro PEADF e da pontuação obtida pela realização de atividades prioritárias previstas no art. 27 deste Decreto, observado o

quantitativo de cargos vagos em cada classe de cada carreira, bem como a disponibilidade orçamentária e financeira e o interstício mínimo de que trata o §3º do art. 19 deste Decreto.

Parágrafo único - No mês de julho de 2014, o servidor encaminhará à Unidade de Recursos Humanos do seu órgão ou entidade de lotação a documentação referente à realização de atividades prioritárias, para fins do cômputo da pontuação correspondente.

Art. 43 - A primeira promoção realizada após a publicação deste Decreto produzirá efeitos financeiros a partir de 1º de abril de 2014.

Art. 44 - O segundo PEADF iniciar-se-á em 1º de julho de 2014 e terá duração de 05 (cinco) meses, observados os prazos, procedimentos e critérios específicos estabelecidos em ato normativo a ser editado pelo Secretário da Administração.

§ 1º - Os 03 (três) meses iniciais do PEADF serão utilizados para realização do acompanhamento do desempenho do servidor, cuja aferição ocorrerá no mês de outubro de 2014.

§ 2º - A consolidação da pontuação obtida no acompanhamento de que trata o §1º deste artigo será realizada nos meses de outubro e novembro de 2014, pela Comissão de Avaliação do órgão ou entidade de lotação do servidor e pela Comissão Central de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, quando esta exercer função de Comissão de Avaliação, conforme o previsto no inciso VI do art. 21 do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011.

Art. 45 - O segundo processo de promoção após a publicação deste Decreto obedecerá ordem classificatória resultante da pontuação do segundo PEADF e da pontuação obtida pela realização de atividades prioritárias previstas no art. 27 deste Decreto, observado o quantitativo de cargos vagos em cada classe de cada carreira, bem como a disponibilidade orçamentária e financeira e o interstício mínimo de que trata o §3º do art. 19 deste Decreto.

Parágrafo único - No mês de outubro de 2014, o servidor encaminhará à Unidade de Recursos Humanos do seu órgão ou entidade de lotação a documentação referente à realização de atividades prioritárias, para fins do cômputo da pontuação correspondente.

Art. 46 - A segunda promoção realizada após a publicação deste Decreto produzirá efeitos financeiros a partir de 1º de julho de 2014.

Art. 47 - Nas duas primeiras promoções após a publicação deste Decreto, será considerado o atingimento de 70% (setenta por cento) da pontuação máxima do PEADF correspondente.

Art. 48 - Para participar dos PEADFs previstos neste Decreto, o servidor avaliado deverá estar em efetivo desempenho das atividades inerentes ao seu cargo ou função por, no mínimo, 60 (sessenta) dias durante o período de acompanhamento de que tratam o §1º do art. 41 e o §1º do art. 44 deste Decreto.

Parágrafo único - O servidor que, no início do primeiro PEADF, estiver afastado do efetivo desempenho das atividades inerentes ao seu cargo ou função em razão de alguma das hipóteses previstas nos incisos I, III e XI do art. 118 da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994, será avaliado exclusivamente pelo agente previsto no inciso I do art. 5º do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011, considerando-se o período de igual duração anterior ao afastamento.

Art. 49 - Para efeito dos dois primeiros processos de promoção após a publicação deste Decreto, ocorrendo igualdade na classificação, far-se-á o desempate, sucessivamente, através dos seguintes critérios:

I - maior nota obtida na competência Foco em Resultado, integrante da Perspectiva Comportamental;

- II - maior nota obtida na competência Visão Sistêmica, integrante da Perspectiva Comportamental;
- III - maior nota obtida na competência Comprometimento, integrante da Perspectiva Comportamental;
- IV - maior nota obtida na competência Trabalho em Equipe, integrante da Perspectiva Comportamental;
- V - maior tempo de efetivo exercício na classe ocupada;
- VI - maior tempo de efetivo exercício na carreira;
- VII - maior tempo de efetivo exercício no Poder Executivo Estadual;
- VIII - maior tempo de efetivo exercício no Serviço Público;
- IX - maior idade.

Art. 50 - Para a primeira e a segunda promoção após a publicação deste Decreto, caberá ao Secretário da Administração, em conjunto com o Dirigente Máximo do órgão ou entidade de lotação do servidor, validar e publicar:

- I - lista nominal dos servidores das carreiras previstas no art. 1º deste Decreto que cumpriram os requisitos para a promoção;
- II - lista nominal de servidores promovidos por classe em cada uma das carreiras previstas no art. 1º deste Decreto;
- III - lista contendo o número de matrícula dos servidores das carreiras previstas no art. 1º deste Decreto que não foram considerados aptos à promoção, com as respectivas justificativas.

Art. 51 - O Dirigente Máximo do órgão e entidade do Poder Executivo onde estiver em exercício qualquer servidor pertencente às carreiras previstas no art. 1º deste Decreto instituirá, no prazo de 15 (quinze) dias após a publicação deste Decreto, as Comissões de Avaliação de Desempenho Funcional.

Art. 52 - Aplicar-se-ão as disposições previstas no Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011, que não conflitem com as previstas neste Decreto.

Art. 53 - A Secretaria da Administração editará ato normativo necessário ao cumprimento deste Decreto, bem como resolverá os casos omissos.

Art. 54 - O § 9º do art. 7º do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011 passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 7º -

.....

§ 9º - Caso o servidor avaliado tenha sofrido, durante os acompanhamentos trimestrais, as penalidades de advertência ou suspensão, previstas na Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994, ou tenha, em seu registro funcional, ocorrências de faltas injustificadas e atrasos e/ou saídas antecipadas não compensadas, será subtraída pontuação da competência comprometimento, na forma prevista em ato normativo específico."

Art. 55 - Ficam revogados o inciso II e o §1º do art. 5º do Decreto nº 14.487, de 23 de maio de 2013, o inciso II e o §1º do art. 26 do Decreto nº 14.488, de 23 de maio de 2013, o inciso V e o §1º do art. 6º do Decreto nº 14.512, de 29 de maio de 2013, o inciso II e o §1º do art. 5º do Decreto nº 14.513, de 29 de maio de 2013 e o inciso II e o §1º do art. 13 do Decreto nº 14.514, de 29 de maio de 2013.

Art. 56 - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, observados os efeitos financeiros previstos nos arts. 39, 43 e 46 deste Decreto.

PALÁCIO DO GOVERNO DO ESTADO DA BAHIA, em 29 de janeiro de 2014.

OTTO ALENCAR

Governador em exercício

Rui Costa
Secretário da Casa Civil
Edelvino da Silva Góes Filho
Secretário da Administração em exercício



Imprimir

"Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial do Estado."